

ヒアリング等における主な意見

- 企業年金・個人年金部会における主な検討課題の設定に当たって、第2回部会(3/19)と第3回部会(3/29)において、以下の関係団体のヒアリングを実施。

【第2回部会】

日本経済団体連合会(経団連)、日本労働組合総連合会(連合)、
日本年金数理人会(数理人会)、
企業年金連合会(企年連)、企業年金連絡協議会(企年協)、
国民年金基金連合会(国基連)

【第3回部会】

信託協会、全国銀行協会、日本証券業協会、生命保険協会、日本損害保険協会

※ 本資料においては、信託協会・全国銀行協会・日本証券業協会・生命保険協会・日本損害保険協会の御意見については「金融団体」とまとめて記載

- 本資料は、ヒアリングにおける関係団体からの御意見と、これまでの部会委員からの御意見を、以下のとおり分類した上で、事務局の責任において整理したもの。

1. 総論
2. 拠出時・給付時の仕組み
3. 企業年金の普及・拡大
4. 個人の自助努力を支援する環境の整備
5. 企業年金のガバナンスと資産運用
6. その他

1. 総論①

【取り巻く環境の変化】

- 平均寿命・健康寿命が延伸を続け**高齢期の長期化**が見込まれており、定年延長や雇用延長による高齢者の就労が進みつつあるが、少子高齢化による労働人口の減少に伴い**高齢者の就労は今後更に拡大**する。(数理人会、企年連、企年協)
- 今後デフレ脱却に伴う物価・賃金の上昇により、**マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整が本格化**して行くことが予想される中、高齢期の就労拡大・多様化を踏まえ、公的年金においては、年金受給開始時期の柔軟化、在職老齢年金制度の見直しなど、制度の柔軟化・改善に加え長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るための方策について検討が進められている。高齢期の就労による給与収入や公的年金の繰下受給による給付水準の割増によって、長期化する高齢期における一定の所得確保が可能になると期待されるが、**高齢期の経済基盤の充実には、企業年金制度の普及と個人の自助努力への支援が必要不可欠**。(数理人会、企年連、企年協)
- 日本の労働市場においては、近年、女性・高齢者・外国人など**人材の多様化**が進むとともに、**労働移動が活発化**している。特に高齢者については、雇用安定法改正や人手不足感の高まりなどを背景として就業率が大幅に伸長し、「継続雇用制度」を中心に65歳までの雇用確保が図られている。企業においては、「**多様な人材が、多様な働き方をする**」ことを前提とした**対応が必要不可欠**であり、所謂「メンバーシップ型」の雇用枠組みについては、今後さらに見直しが進むものと推測される。(経団連)
- グローバルベースで競争が激化する中、**企業の枠組み自体が変化**する機会も増大している。国内企業が、持続的成長や中長期的付加価値向上をめざす上で、機動的に事業形態を見直し、経営資源の効率的活用を図ることは極めて重要であり、**企業規模の大小を問わず、M&A等による事業再編が活発化**している。(経団連、企年連)

【企業年金の位置付け】

- 自社の従業員福祉の向上のために実施する**報酬・福利厚生制度の一部**。従業員の退職後生活支援を目的とした退職給付制度において、退職一時金とともに基幹的な役割機能を果たしており、従業員個人にとっては、**公的年金に上乗せして支給される給付**として、老後生活を支える柱の一つとなるもの。どのような給付形態・水準であるべきなのかは、各社の従業員特性や報酬ポリシーといった**人事戦略上の観点**を踏まえ、**労使合意に基づいて決定・運営**されるべき。一方で、2000年の退職給付会計導入以降は、**財務戦略上の観点**も併せて考慮することが必要不可欠となっており、特に確定給付型制度の実施・継続に伴う**企業経営上の負担感**は増している。(経団連)
- 企業年金は**退職給付由来**であるということ、それが**労働条件の一部**であることは、きちんと確認しておかなければならない。公的年金の給付抑制に伴い、企業年金による公的年金の補完機能に対する要請が強まっている。(連合)
- 日本の場合は**諸外国にない特色として、もともと退職金制度の伝統・歴史**がある。老後の所得保障とは別なものとして考えるのか、老後の所得保障をする制度に移行させていくことを促すのかという選択を政策上迫られる。(部会委員)

【企業年金の現状】

- 適格退職年金の廃止や厚生年金基金制度の見直しに伴って、**企業年金を実施する企業の割合は全体として減少**してきた。特に、**中小企業では実施率が低く、非正規雇用で働く方の適用の割合が低い**。(数理人会、企年連、企年協、部会委員)
- **退職給付制度の基幹は退職一時金制度**である。最近ではむしろ**企業年金制度から退職一時金制度への回帰傾向**が強まっている。(企年協)
- 実施企業においては、**給付水準は低下傾向**にある。(数理人会)
- DB、DCとも**一時金での受給を選択**している割合が高く、**終身年金の廃止やDBからDCへ移行する傾向**も見られる。(数理人会、企年連、企年協、部会委員)

【公的年金と私的年金の在り方】

- 企業年金・個人年金はあくまで公的年金制度を補完するもの。企業年金・個人年金の役割は今後ますます重要になるが、高齢者の就労拡大や平均寿命・健康寿命の延伸に伴う**公的年金制度をめぐる議論の行方を十分踏まえた上で、企業年金・個人年金のあり方も議論**する必要がある。(日商)
- 私的年金を促進することについて金持ち優遇との批判があるが、**公的年金では所得再分配を強化し、公私全体でバランス**を取れば良いのではないか。(部会委員)

【企業年金と個人年金の在り方】

- 1階・2階部分があって3階が私的年金と、**これまで「積み上げ型」で考えてきたが**、国民一人一人が老後に備えるという基本があって、それをどう埋めていくか。企業年金がある人は企業年金で埋められるが、企業年金で埋められない人は他のもので埋められるような**「穴埋め型」の制度にしていくべきであり、それがフェア**ではないか。(部会委員)
- **中小企業に無理に企業年金を持たせることが目的ではなく**、中小企業に勤めている労働者や、大企業を含めた非正規労働者など**一人ひとりの労働者の老後所得の確保をサポートすることが目的**。企業が企業年金を持てるよう努力をしつつも、絶対にカバーできないこともあるので、究極の目的は何かというところに立ち戻って政策を考えなければならない。(部会委員)
- 労使合意を基本とする企業年金制度、加入者の自由意思を基本とする個人年金制度、**両制度の長所を活かす**ことが望ましい。(金融団体)
- 自助努力を支援というだけでなく、**企業年金そのもののカバレッジを広げていくことが必要**。(連合、数理人会)

2. 拠出時・給付時の仕組み①

【改革の視点】

- 高齢期における就労期間の延伸だけでなく、**個々人の働き方の多様化に対応できるような制度設計が必要**。他方で、多様な働き方への希望、意欲、健康状況等については個人差があることから、年齢によらず、退職時からの受給を可能とする制度の柔軟性も必要。(経団連)

【拠出時の仕組み】

(確定給付企業年金の加入可能年齢、掛金等)

- **加入可能年齢を75歳まで**伸長可能にすべき。(企年協)
- 掛金の停止・再開や減額・増額を加入者自ら決定できるよう**加入者掛金の柔軟な拠出、所得控除額の拡大を検討**すべき。(数理人会)
- DBにおいては**現在拠出限度額が設定されていないが**、DCとのイコルフットイングの観点からDBの拠出限度額の設定が過去検討された。DBが退職給付制度として広く活用され、またその水準は企業により区々であることから、現行制度のように、**労使合意を前提に自由な制度設計を妨げないことが重要**。(金融団体)

(確定拠出年金の加入可能年齢)

- 高齢期の就労期間の延伸に伴い、**企業型DC・iDeCoの双方において、加入可能年齢の拡大を検討**すべき。(経団連、企年連、企年協、国基連、金融団体)
- 企業型DCについては、60歳以降継続加入に当たっての**同一事業所要件を見直す**べき。(金融団体)

(企業型確定拠出年金の拠出限度額)

- **企業の退職給付制度の基幹的な役割としての制度設計を可能とする観点で、さらなる見直しが必要**。拠出限度額の制約等が、各企業の実態やニーズに応じた多様な制度設計を困難にしている。(経団連)
- 平均的な企業の賃金カーブや退職給付水準を考えると、中高年層や役職の高い者の掛金が企業型DCの拠出限度額を超過する。**現行の拠出限度額では、確定拠出年金を主体とした退職給付制度の構築は困難であり、引上げを検討**すべき。(経団連、数理人会、金融団体。金融団体の一部は撤廃の意見)
- **拠出限度額は、できるだけ簡素化し、利用しやすい仕組みとする**とともに、老後の所得の確保のために**十分な水準とする必要**がある。(企年連、企年協、金融団体)
- **DB併用型の企業型DCの拠出限度額の制限(5.5万円の2分の1)の廃止を検討**すべき。(企年協)

2. 拠出時・給付時の仕組み②

- 厚年基金が実質的に廃止される中で、厚年基金並みの給付水準をベースに企業型DCの拠出限度額を設定するという考え方自体にどれだけ意味があるのか疑問。過去の拠出限度額の設定の考え方との説明の連続性は大事だが、将来を見据えて、**給付の十分性という観点から、公的年金とあわせてどの程度の拠出限度額が必要になるのかという点を中長期的に議論**すべき。(部会委員)
- 公的年金・私的退職給付制度・自助努力の役割分担に関する議論においては所得代替率に基づく給付水準の把握のみでは十分でなく、**具体的な生活水準を想定した家計アプローチに基づく検討**が必要。ただし、現時点において、家計アプローチを実行するために十分なデータが公表されていない。(企年協)

(個人型確定拠出年金の拠出限度額)

- **拠出限度額の引上げを検討**すべき。(経団連、数理人会、企年連、国基連、金融団体、部会委員。金融団体の一部は撤廃の意見)
- **中小企業における普及の問題、非正規労働者における退職給付の問題がある中で、税制優遇で自助努力を支援していくということに、どういう合理性があるか**ということは考える必要がある。(連合)

【給付時の仕組み】

(確定給付企業年金の支給開始要件)

- 公的年金の検討とあわせ、DBにおける**支給開始年齢についても見直し**が必要。ただし、各企業における柔軟な制度設計を可能とし、一律引上げ等の規制強化とならないよう、配慮すべき。(経団連、企年協、金融団体)
- **定年延長等の雇用延長に伴ってDBの給付設計を見直す場合**、たとえ金額ベースで一時金給付や年金給付の水準を維持する場合であっても、現行の取扱いでは給付減額に該当し個別同意等の手続きが必要となることからDB実施企業にとって負担感が強く、定年延長等の雇用延長の促進を図るにあたって阻害要因となっている。支給開始要件(年齢)の引上げや法改正に伴う給付設計の変更に係る**給付減額判定基準について見直し**が必要。(経団連、数理人会、金融団体)
- 定年延長に伴う給付額が下がらない場合等の**事務手続の柔軟化**や、繰下げ規定導入時の**手続の簡素化**を行うべき。(金融団体)

2. 拠出時・給付時の仕組み③

(確定拠出年金の受給開始可能期間)

- 受給開始可能年齢は、加入可能年齢を引き上げても**現行通り60歳から**とすべき。(経団連、金融団体)
- 裁定請求期限(**70歳**)を**引上げ若しくは撤廃**すべき。(金融団体)
- **通算加入期間(10年)に関わらず、60歳から**老齢給付金を受給可能とすべき。(金融団体)
- 60歳時点で**通算加入者等期間が10年以上の場合は**、60歳以上75歳未満の任意の資格喪失以後**75歳までの任意の時点**、60歳時点で通算加入者等期間が10年未満の場合は、60歳以上の任意の資格喪失から5年の据置期間経過後75歳までの任意の時点で受給できるようにすると、各加入者のライフプランに合わせて、老齢給付金の受取時期を選択できるようになる。(金融団体)

(確定拠出年金の中途脱退)

- **中途脱退要件を緩和**すべき。(経団連、企年協、金融団体)
- **外国籍人材の雇用が増加する中**、退社、帰国時の中途引出しができないことで、支障が生じるケースが増えている。例えば、**引出し時の一定の課税(追徴課税)を条件に、中途引出しを可能とする選択肢を検討**すべき。(経団連、金融団体)
- 高齢期の生活を支える所得の原資という観点から、**中途脱退を安易に認めるべきではない**。(部会委員)
- 年金資産を裏付けとした**緊急時における融資制度**も考えられるのではないか。(金融団体)

(受給の形態)

- DB、DCとも**一時金での受給を選択**している。この傾向は2013年度から継続しており、**法が要請する「企業年金の年金性と高齢期の安定的な所得保障を確保する」観点からは課題が大きい**。(連合)
- 年金制度といっているが一時金でもらっている。さらに、年金と言っているが、終身年金ではなくほとんどが有期年金となっている。**老後のためであれば終身であるべきなのか、しかしながら終身年金を強制できるのか、もらい方の部分の議論**もあわせてしていかなければならない。(部会委員)
- DBは大部分が有期年金となっており、**終身年金である公的年金と役割分担**をしていくことが考えられる。(企年連、企年協)
- 金融資産で賄われる期間は公的年金を繰り下げ、繰り下げ受給により公的年金を増額させる。これにより**長生きリスクを公的年金に任せる**ことになる。全国規模の組織で運用する方法等を考えることが重要。(企年協)
- 高齢期において経済的な困窮に陥ることを少なくさせるための制度と少し拡大して解釈するのであれば、**年金でもらおうが一時金でもらおうが構わないのではないか**。一時金でもらうとすぐに使ってしまう、より高齢期に困窮に陥る人が非常に多い事実があれば問題だが、日本の高齢期の特徴は、使ってしまうというより、取り崩し率が低いことにある。(部会委員)
- 年金給付の選択を促進するような**受給時の課税の見直しを検討**すべき。(数理人会、企年協、金融団体)

3. 企業年金の普及・拡大①

【カバー率】

- 企業年金が果たす公的年金の補完機能が強調される一方で、企業年金のカバレッジが低下している。公的年金を補完するためにも、**企業年金のカバー率を向上**させるべき。(連合、企年連、企年協、数理人会、部会委員)
- 公的年金のみならず、DBでも、給付を十分にしようとすると、制度の持続可能性がなくなり、普及しないことになってくる。**給付の十分性(制度のクオリティー)と制度の普及の間で、トレードオフがあるということを認識して進める必要**がある。(部会委員)
- 企業規模が小さいほど退職年金・退職一時金を実施する割合が低い。退職後の所得保障においても、**企業規模間格差を是正する方向での検討**が重要。(連合)
- **非正規雇用**で働く者に対する企業年金・退職金制度のカバレッジは非常に低い。**同一労働同一賃金の原則を参考にした対応**が不可欠である。(連合、部会委員)
- AUPの導入などによりガバナンスの強化が図られた**総合型DBについて**、事業主が利用しやすい環境を整え、**中小企業の受け皿として活用**していくことを検討すべき。(企年連)
- 中小企業及び非正規社員へのDB普及の観点から、**総合型DBを活用**した加入促進や、非正規社員への退職金導入支援を検討すべき。(数理人会)
- 税制優遇のほか、**補助金**、あるいは**半ば強制的に企業年金への加入の仕組み**を整えるなど、様々な選択肢について検討すべき。(部会委員)
- **中小企業に無理に企業年金を持たせることが目的ではなく**、中小企業に勤めている労働者や、大企業を含めた非正規労働者など**一人ひとりの労働者の老後所得の確保をサポートすることが目的**。企業が企業年金を持てるよう努力をしつつも、絶対にカバーできないこともあるので、究極の目的は何かというところに立ち戻って政策を考えなければならない。(再掲)
- iDeCoプラスにおいて、企業規模を限定する必要性は乏しい。**企業規模に関わらずiDeCoプラスの取扱を可能とすることや、従業員数の拡大を検討**すべき。(経団連、金融団体、部会委員)

【柔軟で弾力的な設計】

- 大手企業を中心に、**キャッシュバランス、リスク対応掛金、リスク分担型企業年金など**、さまざまな形で検討が進められているが、**DB制度を維持できるような仕組みをどう構築**できるのかが大事。(企年連)

3. 企業年金の普及・拡大②

- リスク分担型企業年金の給付減額判定基準には、確定給付企業年金とは異なる基準が設けられている。例えば、制度を実施する事業所が追加される場合に、通常の確定給付企業年金では給付減額とならないケースでも給付減額に該当してしまうケースがあり、制度普及の阻害要因となりかねない。**リスク分担型企業年金の給付減額判定基準の見直しを検討**すべき。(経団連)
- リスク分担型企業年金について、M&Aに伴う事業所追加などのケースにおいて、制度変更後の財政状況が一定程度良好である場合には**給付減額に係る手続きを簡素化**する。(数理人会)
- リスク分担型企業年金への移行時や権利義務承継等の制度変更時において、個人ごとの持分を維持できるよう、**変更前の積立金に対して掛金の一括拠出**を認めるべき。(数理人会)
- **定年延長等の雇用延長に伴ってDBの給付設計を見直す場合、給付減額判定基準について見直しや事務手続の柔軟化・手続の簡素化を行うべき。**(再掲)
- 持続可能性の高い終身年金の構築の観点から、**死亡率低下による終身年金現価率の増減を勘案した調整率を適用し、財政的な影響緩和を図る**ことができるようにすべき。(数理人会)
- 長寿化を踏まえ、**終身年金の保証期間(20年上限)の延伸**がリスク対応の面からも有効である。(数理人会、企年連、企年協、金融団体、部会委員)
- 英国における閉鎖型DBの**バイアウト**などのように、**年金支給義務を社外に移転させる仕組みなどを検討**すべき。(経団連、企年協、金融団体)

【事務負担の軽減】

- **各種事務負担の軽減**を図るべき。(経団連)
- 企業型DCを実施する企業の従業員が個人型DCに加入する場合の事業主証明発行等の手続きを簡素化するなど、DC制度の普及促進の観点から、個人・企業の**事務手続きができるだけ簡素なもの**となるよう配慮が必要である。(経団連)
- **行政審査の明確化、行政審査の簡素化・電子化、企業年金に関する情報発信等**を検討すべき。(数理人会)
- 企業における**iDeCoプラス導入手続を電子化**すべき。(金融団体)

【特別法人税】

- 退職年金等の積立金に係る特別法人税については、2019年度末まで課税が凍結されているが、**企業年金制度をより一層、普及・拡充させる観点で、速やかに廃止**すべき。(経団連、企年連、企年協、金融団体)

4. 個人の自助努力を支援する環境の整備①

【iDeCo】

(改革の視点)

- 個人の自助努力をより一層支援する観点から、シンプルで利便性の高いDC制度への見直しが必要。(経団連)

(加入可能年齢)

- 高齢期の就労期間の延伸に伴い、企業型DC・iDeCoの双方において、加入可能年齢の拡大を検討すべき。(再掲)

(拠出限度額)

- 拠出限度額の引上げを検討すべき。(再掲)
- iDeCoの資格区分・限度額区分を簡素・合理化すべき。(経団連、企年連、企年協、国基連、金融団体)
- 現行、拠出限度額が、従業員の属性により異なるため、制度が複雑化し、企業・個人双方の事務手続きが煩雑化している。その結果、制度への理解が進まず、普及促進の妨げとなっていることが懸念される。制度の分かりやすさや、制度間の公平性を確保する観点から、iDeCoの拠出限度額を企業型と合わせることを検討すべき。(経団連)
- 企業年金のない者の拠出限度額を2.3万円から5.5万円に引き上げるべき。そして、この5.5万円を自由に埋めることができるようにすべき。(部会委員)

(企業型DCにおけるiDeCoの同時加入)

- 現行の企業型DC加入者が個人型DCに同時加入ができない制限は、企業型DC加入者の自助努力を制限する要因となりかねない。規約に定めがない場合も、個人型への加入資格を与える等、個人型DCの加入要件の緩和を検討すべき。もしくは、職域と独立して、企業型または個人型のいずれかへの加入を、従業員が選択できるようにすべき。(経団連、金融団体、部会委員)
- マッチング拠出を導入している企業の企業型DCの加入者も、本人の希望によりiDeCoへの加入を可能とするべき。(金融団体)
- 企業型DC加入者が一定の条件のもとiDeCoに加入する場合の、企業型DCとiDeCoの掛金上限の合算について、撤廃も含めた見直しも考えられるのではないか。(金融団体)

4. 個人の自助努力を支援する環境の整備②

(事務手続き)

- iDeCoの普及のためには、**事務手続きのオンライン化、マイナンバーの活用、クレジットカード払いによる掛金払込などの検討**をすべき。(金融団体、部会委員)
- 企業型DCを実施する企業の従業員が個人型DCに加入する場合の事業主証明発行等の手続きを簡素化するなど、DC制度の普及促進の観点から、個人・企業の**事務手続きができるだけ簡素なもの**となるよう配慮が必要である。(再掲)
- **資格区分等についての情報に関するプラットフォーム**を作るべき。(国基連)

【マッチング拠出】

- マッチング拠出を導入する企業は増加傾向にあるが、従業員は、事業主掛金を超える金額を拠出できないため、事業主掛金が少額に留まる場合は、自助努力による積立額の増加が阻害されることとなる。マッチング拠出の自由化を図ることで、従業員の制度加入メリットが増大し、自助努力の強化に向けたインセンティブ向上も期待できる。**拠出限度額内でのマッチング拠出の完全自由化**を実現すべき。(経団連、数理人会、企年協、金融団体、部会委員)
- **退職給付の債務・債権関係を明確化するため、従業員・企業双方の拠出についての区分管理が必要**。(連合)
- 企業年金であることから、労働者側の拠出を**拡大していくという方向性については、慎重な検討**が必要。(部会委員)

【iDeCoプラス】

- iDeCoプラスにおいて、企業規模を限定する必要性は乏しい。**企業規模に関わらずiDeCoプラスの取扱を可能とすることや、従業員数の拡大を検討**すべき。(再掲)
- 企業における**iDeCoプラス導入手続を電子化**すべき。(再掲)

【ポータビリティ】

- より多くの制度間のポータビリティを実現することで、個々人の選択肢を広げ、継続的な老後の所得保障に向けた自助努力が行われやすい環境整備を図ることは重要。私的年金制度等の間のポータビリティは、**制度面の整備が順次行われてきたが、実効性において課題**がある。(経団連、企年連、企年協)
- 企業年金制度・退職金制度からの給付金を一元的に管理するための退職所得の「年金給付専用口座」(**日本版IRA**)の**創設を検討**すべき。(企年協)

5. 企業年金のガバナンスと資産運用

【ガバナンス】

- 安定的な制度運営に向けた対応は必要であるが、**制度の複雑化や事務の煩雑化につながらないよう十分配慮**すべき。(経団連)
- 企業年金は制度の改正により、複雑な仕組みとなっている上、事業所によっては多様な設計が行われており、**事業主等には加入者や受給者はもとより労働組合に対しても丁寧な説明**が求められる。(連合)
- 企業年金の**受給権保護を図るためには、ガバナンスの実効性を高めることが必要**。労働組合など規約変更時の同意権者に対し、**適切に情報を開示し、丁寧に説明を行い、加入者等が適時適切に関与できるよう条件整備**を行うべき。(連合)
- 企業型DCについて、掛金だけ出せば後は社員が自己責任で運用という事業主の意識は問題。**ガバナンスについては、企業型DCについても少し長いスパンで議論が必要**。(部会委員)

【資産運用】

- 先の法改正の**商品除外や指定運用方法など、施行後の実態を把握しながら、議論**すべき。(部会委員)
- 資産残高で見ると、平成29年度末で、企業年金全体で90兆円のうち**企業型DCは12兆円にとどまるが、給付の十分性の観点で十分か議論**すべき。(部会委員)
- DCの給付の十分性を考えると、**運用利回りの中央値を少しでもプラスのほうに持っていくという施策**も必要。(部会委員)
- 投資教育の実施率や実施回数は増加傾向にあるが、教育手法については更なる改善が必要であり、**投資教育の継続性と実効性を同時に高めることが重要**。(連合)
- 加入者が適切に投資判断を行えるよう投資教育や情報提供等の支援が必要。iDeCoの加入者が急増しているが、その大半が第2号被保険者であり、**企業型DCと個人型DCを一体的に捉え、投資教育など投資判断を支援する取組が必要**。(企年連)
- **協働運用型DC制度や元本保証付協働運用型DC制度の導入を検討**すべき。(企年協)
- iDeCoについて、**投資アドバイスや投資一任による資産運用支援**を行うことを可能とすべき。(金融団体)

【取り崩し方】

- 長期化する高齢期における所得確保に資するため、今後、積み上がった資産を単に分割して受け取るのではなく、**例えばリスクを減らしながら運用しつつ資産を引き出す標準的な受給方法の設定**など、DCからの年金給付のあり方について検討が必要。(企年連)
- 年金給付開始以後、**一定の取崩しを前提とした年金型給付専用商品の採用**を可能とするべき。(金融団体)

6. その他

【改革に当たっての留意点】

- 制度改正を繰り返していくと制度が複雑化し、利用者にとっても分かりにくくなる。制度を改善するに当たっては、**制度の分かりやすさといった観点**を忘れずに検討しなければならない。(部会委員)
- **整合性や手続きの厳格性を緻密にとると、制度が複雑になる**。それが理解を妨げ、あるいは手続も複雑になり、加入が妨げられることになる。(部会委員)
- 全国民に公平にカバー率を広げていかなければいけないが、**マニアックに公平感を追求すると、分かりにくい制度**になってしまう。ざっくり公平感が持てるような制度ぐらいの、それより国民に分かりやすい制度はできないか。(部会委員)
- 利用者・加入者に影響がないよう、**システム対応にも留意**すべき。(金融団体)

【退職所得税制】

- **退職所得税制の全般的な見直し**が必要。(企年協)

【選択型DC】

- いわゆる**選択型DC**については、**労働条件の不利益変更が問題となりうる**。加入者・企業双方のメリットが前面に謳われているが、本来、事業主が負担すべき掛金を加入者の負担に転嫁するもの。**退職給付の債務・債権関係を明確化するため、従業員・企業双方の拠出についての区分管理が必要**。(連合)
- 選択型DCは、どういうときにどう影響するのかを例えば厚生労働省が例を示すなど**デメリットを徹底**すべき。(部会委員)

【受給権の保護】

- 私的年金が所得保障の中において果たす役割が大きくなるということであれば、受給権の保護が重要な課題になってくることから、**受給権の保護のあり方を支払い保証制度なども含めて検討**すべき。(部会委員)

【国民年金基金】

- iDeCoと同様に**第2号・第3号被保険者も加入可能**とすることや、**加入可能年齢や拠出限度額の引上げを検討**すべき。(国基連)
- 全国国民年金基金と国民年金基金連合会という**2つの全国的な組織**ができることをどう考えるのか。**事業運営の効率化や、将来的な統合化も検討**すべき。(部会委員)